

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh :

DESI MARLINA

NPM. 2011030026



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1445 H/2024 M

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Keilmuan
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**DESI MARLINA
NPM. 2011030026**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Subandi, M.M
Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2024 M**

ABSTRAK

Supervisi diartikan sebagai bantuan profesional kepada guru yang memfokuskan pada perbaikan sistem pembelajaran melalui siklus yang sistematis mulai dari tahap perencanaan, pengamatan dan analisis yang intensif dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah yang dimana salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Supervisi akademik kepala sekolah adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuan serta sebagai suatu komponen yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan, dengan demikian motivasi seseorang timbul dikarenakan adanya kebutuhan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut itulah yang menimbulkan motivasi di dalam dirinya.

Dari penjelasan diatas penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 52 guru, dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel *total sampling*, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket. Uji analisis data yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji regresi linier sederhana, uji T, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel supervisi akademik kepala sekolah(X) dan motivasi kerja guru (Y) sebesar 0,684 dengan taraf signifikan (sig) 0,05. Diperoleh nilai R square sebesar 0,467%. Hal ini dapat diartikan bahwa 46,7% pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, sedangkan 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

Supervision is defined as professional assistance to teachers who focus on improving the learning system through a systematic cycle starting from the planning, observation and intensive analysis stages with the aim of improving the learning process. The principal is a functional staff who is given the task of leading a school, which is one of the educational components that plays the most role in improving the quality of education. The principal's academic supervision is a person's ability to move or motivate a number of people to simultaneously carry out the same activities and be directed towards achieving goals and is an important component in improving the quality of education. Motivation is a physiological and psychological condition that exists within a person which encourages him to carry out certain activities in order to achieve a goal, thus a person's motivation arises due to the existence of needs and efforts to fulfill these needs is what creates motivation within him.

From the explanation above, this research uses quantitative descriptive. The population in this study was 52 teachers, and the sample in this study used a total sampling sample, because the population was less than 100, therefore the entire population was used as the research sample. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis tests include normality tests, homogeneity tests, linearity tests and data analysis techniques used to test hypotheses are simple linear regression tests, T tests, F tests and coefficient of determination.

Based on the results obtained in this research, it shows that there is a significant influence between the principal's academic supervision on teacher work motivation at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. This can be seen from the coefficient value of the principal's academic supervision variable (X) and teacher work motivation (Y) of 0.684 with a significance level (sig) of 0.05. The R square value was obtained at 0.467%. This can be interpreted as 46.7% of the influence of the principal's academic supervision on teacher work motivation, while 53.3% is influenced by other factors not used in this research.

Keywords: Principal Academic Supervision, Teacher Work Motivation

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Marlina
Npm : 2011030026
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali bagian yang dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 25 Mei 2024



Desi Marlina
NPM.2011030026



KEMENTERIAN AGAMA
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 RADEN INTAN LAMPUNG**
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratminto Sukarame Bandar Lampung Telp: (0721) 703260

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi: **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK
 KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI
 KERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH
 BANDAR LAMPUNG**


Nama: **Desi Marlina**
 NPM: **2011030026**
 Prodi: **Manajemen Pendidikan Islam**
 Fakultas: **Tarbiyah dan Keguruan**

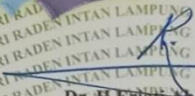
MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang
 Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 UIN Raden Intan Lampung


PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Prof. Dr. H. Subandi, MM
 NIP. 196308081993121002


Dr. H. Erlan Abbas, M.Ag
 NIP. 195907241980031003

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M. Pd
 NIP. 196512151994032001



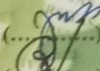


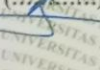
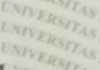
KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

R. Let. Kol H. Endro Suratmih Sakarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH I BANDAR LAMPUNG.** Disusun oleh: **Desi Marlina, NPM. 2011030026, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam (MPI),** telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal : **Rabu/ 03 Juli 2024, pukul: 08.00-09.30 WIB.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd** (...)
Sekretaris : **Devin Cumbuan Putri, M.Pd** (...)
Pembahas Utama : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (...)
Pembahas I : **Prof. Dr. H. Subandi, M.M** (...)
Pembahas II : **Dr. H. Erjati Abbas, M.Ag** (...)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. Hj. Nilva Djana, M.Pd

NIP. 196408281988052002

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِن خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Artinya: Salah seorang di antara perempuan yang berdua itu berkata:
"Wahai ayah, ambilah dia menjadi orang upahan
(mengembala kambing kita), sesungguhnya sebaik-baik orang
yang ayah ambil bekerja ialah orang yang kuat, lagi
amanah". (Q.S. Al-Qashas: 26)¹*

¹ Al-Qur'an, al-Qashas ayat 26, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung:Departemen Agama RI, PT. Sygma Examedia Arkanleema 2009), 338.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik. Dalam menyusun skripsi ini penulis sangat membutuhkan orang lain karena sejatinya manusia tidak bisa hidup sendiri. Maka dari itu bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan, dengan kerendahan hati skripsi ini, saya persembahkan kepada:

1. Kepada Cinta pertama dan panutanku, Bapak Sumarno beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan doa dan dukungan, terimakasih telah bekerja keras untuk mewujudkan apapun yang anak-anaknya butuhkan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana, dan Pintu surgaku, Ibu Sumiati tercinta yang telah ikhlas melahirkan, merawat dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan pendidikan penulis, terimakasih telah memberikan semangat, dukungan, motivasi dan kepercayaan serta doa yang selalu ibu berikan sehingga penulis terus berupaya memberikan yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga anak-anakmu ini bisa mengangkat derajat kalian bapak ibu, doakan kami bisa memberikan kebahagiaan di dunia dan akhirat untuk kalian amin ya rabbal alamin.
2. Teruntuk kakaku dan kakak iparku, Suwandi dan Eka Puji Lestari termikasih telah memotivasi, dan selalu mendukung adikmu ini dalam penyelesaian pendidikan ini, Semoga selalu diberikan kesehatan dan dipermudah rezekinya.
3. Teruntuk Adikku, Ardi Kurniawan terimakasih telah senantiasa selalu mendukung, mendoakan dan menjadi motivasi diriku sebagai kakak untuk dapat memberikan contoh yang baik sehingga penulis terdorong untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kesehatan dan apa yang kamu cita-citakan saat ini dapat terwujud.
4. Teruntuk keluarga besarku terimakasih atas do,a dan dukunganya yang telah kalian berikan kepada penulis, semoga allah membalas atas semua kebaikan kalian, amin.
5. Teruntuk sepupuku Anggi Novita Sari terimakasih telah memberikan dukungan dorongan semangat dan motivasi, terimakasih selalu mendengarkan keluh kesahku selama masa

perkuliahan ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga apa yang kita dicita-citakan dari awal kita kuliah dapat terwujud amin.

6. Teruntuk sahabat terbaikku, Atikatul Ulum, Melia Helda, Melti Julia Fitri, Nabila Zahro, Nabila Nur Singgih dan Aprilis Saputri terimakasih sudah menjadi orang-orang yang memiliki dampak positif dihidupku, terimakasih untuk semua kebersamaan, semoga kesuksesan selalu membersamai kita.
7. Serta almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu penulis banggakan yang menjadi tempat menimba ilmu pengetahuan dan memperbanyak teman untuk menjalin silaturahmi.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Desi Marlina, lahir di Riau, pada tanggal 27 Maret 2002. Anak kedua dari tiga bersaudara dan terlahir dari pasangan Bapak Sumarno dan Ibu Sumiati. Saat ini penulis tinggal di Tulang Bawang kecamatan Rawajitu Selatan.

Masa pendidikan penulis dimulai dari jenjang pendidikan Usia Dini di TK Pertiwi Bumi Ratu Kecamatan Rawajitu Selatan dan kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri 01 Bumi Ratu selesai pada tahun 2014, Pendidikan Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Rawajitu Selatan Kabupaten Tulang Bawang selesai pada tahun 2017, Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 1 Rawajitu Selatan Kabupaten Tulang Bawang dan selesai pada tahun 2020. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung melalui jalur SPANPTKIN pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), dengan harapan menambah ilmu pengetahuan penulis.

Selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung penulis pernah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Juli hingga Agustus tahun 2023 di Desa Suban, Kecamatan Merbau Mataram, Kabupaten Lampung Selatan, kemudian di bulan September 2023 penulis juga melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) untuk belajar menerapkan ilmu-ilmu serta menambah wawasan juga pengalaman yang penulis dapat di SMP Negeri 16 Bandar Lampung

Bandar Lampung, 25 Mei 2024
Penulis

Desi Marlina
NPM. 2011030026

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafaat-Nya kelak di Yaumul Akhir Nanti.

Dengan rasa syukur yang mendalam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara Khusus saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Dr. Yetri, M.Pd dan Bapak Dr. Rizezen Praja Tuala, M.Pd selaku ketua dan sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. H. Subandi, M.M dan Dr.H. Erjati Abbas, M.Ag selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Staf jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan saran dan bimbingannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan dan Staf tata usaha juga tenaga pendidik yang sudah memberi izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
6. Kedua orang tuaku, kakak dan adikku yang senantiasa memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.
7. Teman-teman Mahasiswa MPI angkatan 2020 Kelas B yang sudah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

8. Terimakasih kepada almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung
9. Dan semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Atas kerjasama dan bimbingannya sehingga Skripsi ini dapat disusun sebagaimana mestinya. Saya menyadari bahwa sabagai manusia biasa yang memiliki keterbatasan dan kemampuan, tentu Skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kesalaha serta masih jauh dari kesempurnaan. Dengan itu kami mengharap pembaca dapat memberikan saran atau kritik yang nantinya akan bermanfaat bagi saya, yautu untuk membangun kreatifitas dan ketelitian saya yang lebih baik. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi saya yang menyusun dan bagi yang membaca.

Bandar Lampung, 25 Mei 2024
Penulis

Desi Marlina
NPM. 2011030026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
H. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS. 12	
A. Teori Yang Digunakan	12
1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah	12
a. Pengertian Supervisi Alademik.....	12
b. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik	13
c. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik	15
d. Teknik-teknik Supervisi Akademik	16
e. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	17
f. Langkah-langkah Supervisi Akademik	18
g. Faktor Yang Mempengaruhi Berhasil Atau Tidaknya Supervisi.....	19
h. Indikator Supervisi Akademik Kepala Sekolah	20
i. Ruang Lingkup Supervisi Akademik	21

2.	Motivasi Kerja Guru	22
a.	Pengertian Motivasi Kerja Guru	22
b.	Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja Guru	23
c.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru	24
d.	Indikator Motivasi Kerja Guru	25
3.	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru	26
B.	Kerangka Berfikir	28
C.	Pengajuan Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN..... 30

A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
B.	Pendekatan dan Metode Penelitian	30
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	30
D.	Definisi Operasional Variabel	32
E.	Instrumen Penelitian.....	33
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	33
G.	Uji Prasarat Analisis Data	36
H.	Uji Hipotesis.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 38

A.	Deskripsi Data	38
B.	Pembahasan Hasil Penelitian Analisis	44
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	44
2.	Uji Prasarat Analisis	46
a.	Uji Normalitas	46
b.	Uji Homogenitas	47
c.	Uji linieritas	47
3.	Uji Hipotesis	48
a.	Uji T	48
b.	Uji F	49
c.	Koefisien Determinasi	49
4.	Pembahasan Hasil Penelitian	50

BAB V PENUTUP 53

A.	Kesimpulan	53
B.	Rekomendasai	53

**DAFTAR RUJUKAN
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tenaga Kependidikan SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung	30
Tabel 1.2 Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert	31
Tabel 1.3 Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru.....	33
Tabel 1.4 Output Uji Coba Validitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah(X).....	34
Tabel 1.5 Output Uji Coba Validitas Motivasi Kerja Guru (Y)	35
Tabel 1.6 Kondisi Guru dan Pegawai SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	41
Tabel 1.7 Data Tenaga Pendidik SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	41
Tabel 1.8 Data Sarana dan Prasarana	43
Tabel 1.9 Data Jumlah dan Kondisis Buku Pelajaran SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	43
Tabel 1.10 Data Program Unggulan SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	44
Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)44	
Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (Y)	45
Tabel 2.3 Hasil Uji Reliabilitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)	46
Tabel 2.4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru (Y)	46
Tabel 2.5 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 2.6 Hasil Uji Homogenitas	47
Tabel 2.7 Hasil Uji Linearitas	47
Tabel 2.8 Hasil Uji Regresi Sederhana Uji T	48
Tabel 2.9 Hasil Uji Regresi Sederhana Uji F.....	49
Tabel 2.10 Koefisien Determinan	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	59
Lampiran 2 Instrumen Angket Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru	60
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X).....	65
Lampiran 4 Hasil Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja Guru (Y)	66
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X).....	67
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (Y)	68
Lampiran 7 Tabulasi Data Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X)	69
Lampiran 8 Tabulasi Data Motivasi Kerja Guru (Y)	70
Lampiran 9 Surat Izin Melaksanakan Pra Penelitian	71
Lampiran 10 Surat Permohonan Penelitian	72
Lampiran 11 Surat izin Melaksanakan Penelitian	73
Lampiran 12 Surat Balasan Izin Melaksanakan Penelitian	74
Lampiran 13 Penyebaran Angket Penelitian	75

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum membahas dan meneliti lebih lanjut tentang proposal ini, penulis akan menguraikan istilah-istilah dari judul skripsi secara singkat agar pembaca terbebas dari terjemahan yang berbeda. Maka dari itu penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berjudul "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD 1 Muhammadiyah Bandar Lampung "

1. Supervisi akademik

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif. Dengan cara itu guru dapat menekankan gaya belajar siswa, untuk memperoleh pengajaran yang efektif maka perlu adanya supervisi akademik untuk membantu sekolah serta melayani guru dalam meningkatkan kemampuannya.²

Menurut definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa supervisi adalah usaha yang memberi layanan kepada guru-guru sekolah dalam mengkoordinasi, membimbing dan memperbaiki pengajaran, hal yang perlu dilakukan pertama kali ialah mempersiapkan alat pembelajaran metode guru dalam memberikan pelajaran kepada peserta didik, serta mengevaluasi hasil proses belajar peserta didik.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pendidik yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau penyelenggara pendidikan.³ Sebagai kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan

² Surya Jaya, *Supervisi Akademik Berbasis Kolaborasi* (Lombok Barat: Rahel, 2020), 6–15.

³ Bradley Setiyad, *Supervisi Dalam Pendidikan* (Jawa Tengah: CV. Sarna Untung, 2020), 115.

penyelenggaraan kegiatan pendidikan serta pembelajaran dengan melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya.

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dengan demikian pengertian motivasi Motivasi adalah suatu kondisi internal yang mampu menimbulkan dorongan dalam diri manusia yang menggerakkan dan mengarahkan untuk melakukan perilaku dan aktifitas tertentu guna mencapai tujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut andien agustin motivasi kerja adalah suatau kondisi internal yang mampu menimbulkan dorongan dalam diri manusia yang menggerakkan dan mengarahkan untuk mencapai suatu tujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.⁴

4. Guru

Guru adalah orang yang berpengatahuan dan berpengalaman dalam bidang pendidikan dan pengajaran pada suatu lembaga pendidikan formal, selain itu guru juga diharapkan memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai agar tugas dan tanggung jawabnya terlaksana dengan baik. Sebagai pendidik profesional guru mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini maupun pendidikan menengah.

5. SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung adalah salah satu lembaga pendidikan islam yang terletak di kota bandar lampung, beralamat di komplek Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Lampung Jl. Hi. Zainal Abidin Pagaralam No. 14/58 Labuhan Ratu Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung. yang dimana penulis akan melakukan penelitian di sekolah tersebut.

⁴ Rika Ariani, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," *Jurnal Al Afkar* 5, no. 1 (2017): 386.

Berdasarkan penjelasan beberapa istilah diatas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul proposal ini adalah untuk melihat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Dalam pra penelitian ini merupakan pra penelitian lapangan atau observasi yang mendeskripsikan tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah sebuah proses yang berkesinambungan dan harus terus memfokuskan kegiatan pada proses belajar mengajar. Melaksanakan pendidikan merupakan suatu keharusan, dengan melaksanakan pendidikan maka manusia memiliki kemampuan yang terus berkembang menuju pendewasaan yang merupakan usaha untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang lebih baik dari lembaga formal maupun non formal.⁵ Salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan bukan hanya guru yang profesionalitas melainkan adanya peran kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus didukung dengan pemenuhan dan penguasaan kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, sosial, dan kewirausahaan agar dapat menghasilkan pendidikan bermutu.

Tujuan pendidikan ialah untuk mengembangkan atau memberikan kesempatan kepada manusia dalam mengembangkan potensi diri, banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan dapat dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah, input siswa, instruksional, proses pendidikan dan keluaran pendidikan dalam hal ini proses pendidikan terdapat aktifitas guru mengajar, peran, serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu

⁵ Choirul Anwar, *Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer* (Yogyakarta: RICiSOD, 2017), 1.

hal yang perlu di optimalkan agar kualitas pendidikan dapat di tingkatkan. Oleh karena itu kepala sekolah harus melakukan kegiatan supervisi akademik terhadap tenaga pendidik sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tenaga pendidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 pasal 13, bahwa “ Tujuan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik supaya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁶

Supervisi merupakan suatu faktor yang penting sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan yang dilakukan oleh supervisor dalam suatu pendidikan. Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut Arikunto supervisi bukan hanya memahami pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuannya, tetapi juga membantu guru dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswa sebagai dasar analisis dalam menyusun rencana pembelajaran.⁷

Menurut Mulyasa supervisi akademik adalah bantuan professional kepada guru, melalui tahap perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif sehingga guru dapat memperbaiki kinerjanya.⁸ Pemeriksaan dilaksanakan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan inspeksi yang dimaksud untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.

⁶ *Undang-Undang Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Gravika, 2003), 6.

⁷ Surya Jaya, *Supervisi Akademik Berbasis Kolaborasi*, 5–6.

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 155.

Kimball Wiles mengemukakan bahwa “*Supervisi in an assistance in the development of a betterteacing-learning situation*” yaitu supervisi pendidikan adalah suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran (belajar mengajar) yang lebih baik.⁹ Supervisi pendidikan dikenal dengan sebutan “*instructional supervision*” atau dipandang sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Carter Good Governance Dictionary of Education mengemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran; termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan-jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Supervisi akademik memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan teknis bagi guru kepala sekolah dan staf sekolah. Dalam mekanismenya diperlukan kerjasama, dan caranya lebih manusiawi. Supervisi berperan membantu dan memberikan kemudahan terhadap kepala sekolah dan guru serta mengembangkan potensi secara optimal.¹⁰

Supervisi Akademik merupakan kegiatan yang memfokuskan pada perbaikan sistem pembelajaran melalui siklus yang sistematis mulai dari tahap perencanaan, pengamatan dan analisis yang intensif terhadap penampilan sistem pembelajaran dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran.¹¹ Salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana

⁹ Kimball Wiles, *Supervision for Better Schools, United States Of* (America: Prentice-Hall, 1993).

¹⁰ Nuryadin Ali Mustofa et al., “SUPERVISI DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN,” no. 07 (2023): 475–82.

¹¹ Subandi et al., “IMPLEMENTASI SUPERVISI PEMBELAJARAN Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Kejuruan Lampung Timur,” *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 192–201.

diselenggarakan proses belajar mengajar.¹² Dengan demikian kepala sekolah merupakan pemimpin tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar suatu kepemimpinan yang kuat dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya.

Dalam Al-Qur'an isyarat mengenai supervisi dapat didefinisikan dari Q.S. Ali Imron :29

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمَهُ اللَّهُ ۖ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Katakanlah (wahai Muhammad): "Jika kamu sembunyikan apa yang ada dalam dada kamu atau kamu melahirkannya, nescaya Allah mengetahuinya; dan Ia mengetahui segala yang ada di langit dan yang ada di bumi. Dan Allah Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu (Q.S. Ali Imran:29).¹³

Selanjutnya dalam ranah yang lebih luas bahwa setiap orang adalah pemimpin dan harus bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Dalam hadist Nabi Muhammad S.A.W yaitu:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ فَسَمِعْتُ هُوَ لَاءٍ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَحْسِبُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ وَالرَّجُلُ فِي مَالِ أَبِيهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Hadis dari „Abdullahbin „Umar bahwa dia mendengar Rasulullah telah bersabda: “Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya. Imam (kepala negara) adalah pemimpin yang

¹² Abdul Rahmat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), 65.

¹³ Departemen Agama RI, *Profesionalisme Pengawas Pendais* (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2003).

akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami dalam keluarga adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut”¹⁴

Berdasarkan hadist diatas kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dan berpengaruh dilingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan suatu keberhasilan maka dibutuhkan adanya supervisi atau pengawasan. Kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dalam membina guru serta proses pembelajaran dan memberikan motivasi merupakan salah satu cara kepala sekolah untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan disebut supervisi akademik.

Supervisi akademik kepala sekolah memiliki indikator yang tertulis dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi supervisi akademik kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1. Merencanakan program supervisi akademik
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru.¹⁵

Supervisi menurut Rifa'i merupakan suatu proses yaitu serangkaian kegiatan yang teratur dan peraturan serta yang berhubungan satu sama lain dan diarahkan kepada suatu tujuan. Secara garis besar kegiatan dalam proses supervisi dapat dibagi

¹⁴ Imam Abu Zakariya Muhyiddin, *Riyadhus Sholihin* (Jakarta: Darul Haq, 2018), 210–11.

¹⁵ *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. No 13 Tahun 2007 Tentang Kepala Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Depdiknas, 2007).

yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut.¹⁶ Secara garis besar kegiatan dalam proses supervisi pendidikan menurut Muhammad dapat dibedakan atas tiga yaitu: 1) perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) evaluasi tindak lanjut.¹⁷

Menurut keputusan menteri pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi Nomor 40 Tahun 2021 Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas serta tanggung jawab untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas serta sekolah menengah kejuruan. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan mempunyai tugas besar sebagai supervisor berfungsi sebagai pengawas, pengendali, Pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawan di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya.

Dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya seorang kepala sekolah memerlukan motivasi yang cukup tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan sekolah. Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara motivasi yang mengacu pada munculnya sebuah perilaku, seperti faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tingkah laku tertentu.¹⁸

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti bergerak jadi motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan (kebutuhan, kehendak, keinginan dan daya kekuatan lain yang mau memberikan dorongan) untuk menggerakkan individu melakukan suatu tingkah laku tertentu. Motivasi dapat dimaknai sebagai keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala

¹⁶ Samsuddin, *Teori Dan Praktek Supervisi Pekerjaan Sosial S* (Yogyakarta: PT. Nas Indonesia Merdeka, 2022), 91.

¹⁷ Kasman & Novebri, *Manajemen & Supervisi Pendidikan Islam* (Madailing Natal: Madina Publisher, 2021), 21.

¹⁸ *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Keknologi Nomor 40 Tahun 2021 Kepala Sekolah* (Jakarta: Permendikbud, 2021).

sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.¹⁹ Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan yang bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Menurut Afework, dkk menjelaskan bahwa *Motivation is the way to drive a person into doing something, it is driving force within a person which stimulates the individual to do something up to the target level to fulfil some need or expectation*. Motivasi adalah cara untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu, ini adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang merangsang individu untuk melakukan sesuatu samapai tingkat target untuk memenuhi beberapa kebutuhan atau harapan.²⁰

Menurut Maslow seperti yang dikutip oleh Siagian mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan didalam batin seseorang untuk mencapai tujuan yang timbul dari kebutuhan yang tersusun secara hirarkis, yang mendorong manusia untuk berusaha, yaitu kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup atau kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan papan, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial yang menjadi kebutuhan akan perasaan diterima atau diakui, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.²¹

Menurut McDonald dalam buku Tabrani, Kusnidar dan Arifin menjelaskan, bahwa motivasi adalah suatu perbuatan

¹⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT.Bumi Aksara), 108.

²⁰ Erjati Abas, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sukabumi, Bandar Lampung: CV. Haura Utama, 2023).

²¹ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), 146.

energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.²²

Motivasi kerja Dalam perspektif islam Allah berfirman Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang motivasi kerja yaitu pada surat Ar Ra'du ayat 11 yang berbunyi

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعْزِرُوا مَا بِنَفْسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِّنْ وَّالٍ

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia.” (Q.S Ar-Ra'du:11).²³

Dari ayat diatas diambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakannya

Motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kepada anggota pendidikan islam khususnya guru dapat melakukan proses pembelajaran yang sebaik-baiknya adalah hal yang penting. Selain ayat diatas, ada ayat yang menjelaskan motivasi kepada seseorang harus mengerjakan sesuatu yang sungguh-sungguh dan teliti (itqan), tidak setengah-setengah dalam menjalankan sebuah pekerjaan, sehingga akan terlihat lebih rapi, indah, tertib dan sesuai dengan yang lain.

²² A Tabrani Rusyan dkk, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Karya, 1994), 100.

²³ Aisyah Nabila, Maya Sari Dewi, and Samsir Damanik, “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja,” *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 77–85, <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>.

Di jelaskan dalam Al-Qur'an surah Al- Naml/27:88:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي
أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

Artinya: “Dan kamu lihat gunung –gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu: sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Naml/27:88).²⁴

Menurut Andriani, dkk Menjelaskan bahwa *the term of motivation is often used interchangeably with the trem of motive is the need, encouragement, and motion of the heart,. The motivation of the teacher's work is the willingness of the teacher to do his duties. The high and low a motivation of teachers work is greatly affect the performance in completing their task. In a number of the motivation theoris, it is asserted that the motivation starts from unmet needs, and causing the tensions that drive a person to action.* Istilah motivasi sering dipertukarkan dengan istilah motif yaitu kebutuhan, dorongan, dan gerak hati. Motivasi kerja guru adalah kesediaan guru untuk melakukan tugasnya. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut beberapa teori motivasi ditegaskan bahwa motivasi berawal dari kebutuhan yang tidak terpenuhi dan menciptakan rasa urgensi yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan.²⁵

Terkait penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang melakukan kegiatan tetapi kepala sekolah membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan-pengawasan dan pembinaan berjalan dengan baik.

²⁴ Muhammad Fahturrohman, “Manajemen Mutu Pendidikan Islam Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist,” *Al-Qur'an Wijdan of Islamic Education Studies* 3, no. 2 (2018): 190–206.

²⁵ Rike Andriani and Rasto Rasto, “Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 1 (2019): 80, <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958>.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 1, Bab 1 ketentuan umum bahwa yang termasuk tenaga pendidikan disekolah adalah semua personel yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah yaitu kepala sekolah, pendidik (guru), karyawan, penjaga sekolah dan satpam sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya memerlukan adanya motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan sekolah dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pengawasan atau supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja guru, karena motivasi kerja guru adalah faktor yang sangat penting dimiliki oleh setiap tenaga pendidikan, dengan adanya motivasi maka akan tercipta rasa cinta terhadap profesi, dan apabila rasa cinta terhadap profesi sudah ada maka guru/tenaga pendidik akan senang melaksanakan tugasnya, kemudian kinerja akan meningkat, meningkatnya kinerja guru akan meningkatkan kinerja sekolah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi dan data pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung pada tanggal 17 November 2023, peneliti melakukan pra penelitian dengan cara wawancara langsung kepada bapak Slamet Priyadi selaku kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung beliau mengatakan bahwa kegiatan supervisi akademik sudah dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan pedoman supervisi akademik di sekolah tersebut, ada beberapa teknik yang digunakan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu kepala sekolah melakukan kunjungan kelas dan observasi melalui pendekatan individu serta pendekatan kelompok, pelaksanaan supervisi di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dilakukan dua kali dalam satu semester pelaksanaan supervisi akademik yang pertama dilakukan pada awal semester, yang dimana kepala sekolah melakukan supervisi akademik terhadap guru yang berkaitan dengan proses administrasi pembelajaran sekolah. Pelaksanaan supervisi yang kedua dilakukan di pertengahan semester sebelum semester berakhir yang bertujuan untuk melihat kinerja guru dan

untuk merefleksi kinerja kepala sekolah. Dalam mencapai suatu keberhasilan supervisi akademik ada beberapa hal yang menjadi faktor permasalahan yakni dalam proses administrasi guru disekolah tersebut kurang lengkap dan karena kesibukan kepala sekolah dengan adanya kegiatan diluar sekolah seperti undangan rapat dinas atau kegiatan lain sehingga hal ini menyebabkan jadwal yang tidak sesuai antara kepala sekolah dengan guru, berhubungan dengan hal tersebut maka supervisi akademik jarang terlaksana dengan baik.

Kemudian terkait dengan motivasi kerja guru penulis mewawancarai salah satu guru dan staf TU yaitu bapak Taufik Iqbal beliau mengatakan bahwa kepala sekolah telah memberikan motivasi kerja terhadap guru dengan memberikan *reward* berupa pujian atau hadiah bagi guru yang datang lebih pagi, *reward* tersebut akan diberikan pada saat ada rapat guru maka kepala sekolah akan memanggil nama-nama guru yang kinerjanya bagus dan baik. Selain itu juga, motivasi internal guru dalam bekerjanya adalah untuk mendapatkan upah yang dimana upah tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan primer, skunder, dan tersier. Berdasarkan hal tersebut guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai seorang guru. dalam pra penelitian motivasi kerja guru sudah cukup baik, namun supervisi akademik masih bisa dikatakan belum sempurna atau masih sangat kurang dilihat dari terjadinya fenomena-fenomena diatas pada kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keadaan semacam ini Penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Sehingga timbulnya minat penulis untuk menggali masalah ini kedalam suatu penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Belum Secara Jelas Program Supervisi Masih Bersifat Secara Umum di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
2. Pelaksanaan Supervisi yang Belum Terjadwal Dengan Jelas Terhadap Pendidik
3. Pelaksanaan supervisi Akademik kepala sekolah masih terkendala dengan kegiatan Kepala sekolah diluar sekolah diwaktu yang bersamaan
4. Motivasi Eksternal guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung adalah untuk mendapatkan *reward* dari kepala sekolah
5. Kepala sekolah telah memberikan motivasi kerja terhadap guru dengan memberikan *reward* berupa pujian atau hadiah bagi guru yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan identifikasi di atas, menunjukkan bahwa persoalan-persoalan yang melingkup kajian ini cukup luas. Mengingat adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka kajian ini memfokuskan pada;“pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah yaitu : “Apakah Ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: “Apakah Ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah

terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat sebagai pelengkap referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan islam, khususnya berkaitan dengan pengembangan penyelenggaraan supervisi akademik kepala sekolah dan memotivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 bandar lampung sebagai rujukan penelitian selanjutya.

2. Secara Praktis

Adapun manfaat praktis yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1) Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dan dapat mempengaruhi kinerja guru agar bekerja dengan baik nyaman, kreatif, dan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

2) Bagi Guru

Untuk dijadikan pedoman dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang berprofesional yaitu guru mampu menciptakan pembelajaran yang menarik dan efektif.

3) Bagi Sekolah

Untuk meningkatkan supervisi akademik sekolah, dengan motivasi kerja guru , maka kepercayaan publik akan meningkat terhadap sekolah

4) Bagi Masyarakat

Sebagai tolak ukur dalam mnyeleksi dan memilih sekolah yang berkualitas dengan memperhatikan

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran.

5) Bagi Penulis

Sebagai sarana dan untuk memperluas pemahaman penulis mengenai dampak supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam kajian penelitian terdahulu yang relevan, penulis akan mendeskripsikan beberapa penelitian yang terdahulu dan menjadi acuan pada peneliti yang berkaitan dengan judul peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Yang relevan dilakukan oleh Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada dalam jurnal “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari”. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Populasi dalam penelitian ini semua guru SMP Negeri Wonosari yang berjumlah 95 orang. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y) sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terdiri dari metode angket atau kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari dengan nilai hitung sebesar (20.574) lebih besar dari nilai tabel sebesar (3.120) dengan probabilitas 0.000. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari adalah 34 %.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu pada variabel X2 tentang motivasi kerja dan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini adalah penulis tidak meneliti kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. peneliti melakukan penelitian tentang supervisi akademik dan motivasi kerja guru.²⁶

2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Teddy Manueke, Joulanda A.M Rawis, dkk dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru” Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan signifikan antara supervise kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah 78 orang guru SD negeri dan swasta di Kecamatan Bunaken Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Instrument dikembangkan berupa angket menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan supervise oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Bunaken Kota Manado dengan perolehan nilai t sebesar 3,86 dengan koefisien regresi 0,39. Nilai $t >$ dari koef. reg = 0,39. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan supervise oleh kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, begitu juga sebaliknya setiap penurunan supervise oleh kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Direkomendasikan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi supervise untuk memberikan layanan supervise dalam rangka perbaikan pengajaran dan pengembangan profesional guru. Sehingga terjadinya peningkatan kinerja guru yang berdampak pada

²⁶ Elvia Ivada Roslena Septiana, Ngadiman, “Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Roslena Septiana,” *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari* 2, no. 1 (2013).

peningkatan hasil belajar peserta didik dan ketercapaian program-program sekolah.²⁷

Pada penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yakni terletak pada pengaruh supervisi kepala sekolah dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yang pertama terletak pada fokus penelitian yang tertuju ke madrasah sedangkan penelitian ini ke sekolah dasar, dan perbedaan kedua terletak pada bagian variabel Y yang dimana peneliti melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru.

3. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Andi Agustina, dkk dengan judul “Pengaruh motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mts N di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode *ex post facto* karena meneliti variabel yang telah terjadi dan tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena populasi terbilang kecil, sehingga mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori yang sedang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan.

Penelitian Andi Agustina, dkk hampir memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni terletak pada pengaruh Motivasi Kerja Guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kedisiplinan guru akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.²⁸

²⁷ Teddy Manueke et al., “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru” 10, no. 2 (2021): 70–76.

²⁸ Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba,” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020):

4. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Miftahul Laili Hasanah dan Muhammad Kristiawan dengan judul “Supervisi Akademik dan bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Tabek Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar”. Pada penelitian ini menggunakan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis korelasi dan regresi. penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, dari perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hasilnya adalah signifikan (sig 2 tailed) sebesar 0,009. Karena signifikan $> 0,05$ H^0 ditolak, maka dapat dijelaskan bahwa supervisi akademik kepala madrasah berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja guru maka pengambilan keputusan perencanaan program supervisi mendapatkan hasil dengan bantuan windows SPSS20 tentang perencanaan program supervisi akademik kepala madrasah. Sesuai dengan pengambilan keputusan maka H_0 ditolak dan H_a , ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Tabek dengan korelasi sebesar 0,594 atau 0,594% karena mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara supervisi akademik dengan kinerja guru sedang.²⁹

Pada penelitian Miftahul Laili Hasanah dan Muhammad Kristiawan penelitian ini sama-sama meneliti pada variabel X yaitu tentang supervisi akademik penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yang pertama terletak pada fokus penelitian yang tertuju ke madrasah sedangkan penelitian ini ke sekolah dasar, dan perbedaan kedua terletak pada bagian variabel Y yang dimana peneliti melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru.

5. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Normareta Niatama, Mintasih Indriayu dan Dodi Sukmayadi dengan judul

111, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>.

²⁹ Miftahul Laili Hasanah and Muhammad Kristiawan, “Supervisi Akademik Dan Bagaimana Kinerja Guru,” *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 97, <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>.

“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah 122 guru. Sampel yang digunakan adalah 92 guru. Dengan teknik pengumpulan data dengan kusioner, data teknik analisis dengan regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa kepala sekolah supervisi akademik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Bekerja motivasi (X2) berpengaruh pada signifikan terhadap guru (9). Akademik kepala sekolah supervisi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerjanya.³⁰

Pada penelitian Normareta Niatama, Mintasih Indriayu dan Dodi Sukmayadi memiliki penelitian yang sama yang terletak pada variabel (X1) Supervisi Akademik dan variabel (X2) Motivasi kerja Guru. Perbedaan dari penelitian ini adalah penulis tidak melakukan penelitian kinerja guru melainkan penulis meneliti tentang Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Fokus penelitian pada jurnal dan skripsi diatas dapat disimpulkan bahwa ada kesamaan, namun substansi yang peneliti ajukan dalam skripsi ini berbeda. Pada proposal ini peneliti mencoba mencari informasi mengenai supervisi akademik sekolah dan motivasi kerja guru sekolah dasar. Selain itu objek penelitian pada skripsi ini berbeda dengan jurnal dan skripsi diatas yaitu di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa judul proposal yang diajukan peneliti memiliki perbedaan substansi dan objek penelitian dengan jurnal dan skripsi

H. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian skripsi haruslah disusun dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam

³⁰ Normareta Niatama, Mintasih Indriayu, and Dodi Sukmayadi, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran* 9, no. 1 (2023): 19–24, <https://doi.org/10.30653/003.202391.7>.

buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung. Sistematika penulisan dalam skripsi menggunakan penelitian kuantitatif.

1. **Bab I** Pendahuluan terdiri dari penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Sistematika Penulisan Penelitian.
2. **Bab II** Landasan Teori dan pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
3. **Bab III** Metode Penelitian terdiri Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, dan Uji Hipotesis.
4. **Bab IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis
5. **Bab V** Penutup terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi secara bahasa, istilah “supervisi” berasal dari dua kata, yaitu “super” dan “vision”. Dalam Webster’s New World Dictionary istilah “super” mengandung makna peringkat atau posisi yang lebih tinggi, superior, atasan, lebih hebat dan lebih baik. Sedangkan kata “vision” mengandung makna kemampuan untuk menyadari sesuatu yang tidak benar-benar terlihat berdasarkan gabungan dari dua unsur pembentuk kata supervisi, dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian dibawahnya.³¹ Secara etimologis supervise berarti melihat atau meninjau dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan. Dengan perkataan lain, supervisi adalah suatu kegiatan pembelajaran yang disediakan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih baik. Sahertian mengemukakan bahwa supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan tenaga pendidik-tenaga pendidik disekolah

E. Mulyasa mengatakan, terdapat beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi, bahkan dalam pelaksanaannya istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah tersebut adalah: pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi-pengawasan mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar

³¹ Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan, Tinjauan Teori Dan Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 12.

pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuannya. Pemeriksaan dilaksanakan untuk melihat bagaimana kegiatan dilaksanakan yang telah mencapai tujuan inspeksi dimaksud untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.³²

Menurut kemendiknas dalam Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, supervisi akademik merupakan upaya yang dilakukan untuk membantu guru-guru dalam mengembangkan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran.

Kemudian kimbél Wiles dalam buku Donni Juni Priansa dan Rismi Somad mengemukakan, bahwa “*Supervisi in an assistance in the development of a betterteacing-learning situation*” yaitu supervisi pendidikan adalah suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran (belajar mengajar) yang lebih baik.³³ Seorang supervisi akademik yang baik memiliki lima keterampilan dasar yakni:

1. Keterampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan
2. Keterampilan dalam proses kelompok
3. Keterampilan dalam kepemimpinan kepemimpinan pendidikan
4. Keterampilan dalam mengatur personalia sekolah
5. Keterampilan dalam evaluasi.³⁴

Erjati mengutip pendapat dari Pupuh Fathurrohman dan Suryana dalam bukunya, beliau mengungkapkan, bahwa supervisi akademik atau supervisi mengajar adalah kegiatan supervisi kepada guru dan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran.³⁵

³² Ibid,155.

³³ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014).

³⁴ Maryono, *Dasar-Dasar Dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 7.

³⁵ Erjati Abas, *Supervisi Pendidikan Islam* (Lampung: Pusaka Media, 2021),

Carter Good Governace Dictionary of Education menyatakan bahwa supervisi adalah segala usaha pejabat dalam mengarahkan guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk meningkatkan pembelajaran; termasuk menstimulasi, menyeleksi perkembangan jabatan guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.

Ilhami mengutip pendapat dari Mukhtar dan Iskandar dalam bukunya bahwa supervisi akademik adalah suatu usaha untuk mengkoordinasi dan membimbing pertumbuhan guru-guru disekolah secara kontinu, baik secara individu maupun kelompok. Bantuan apapun ditunjukkan demi terwujudnya perbaikan dan pembinaan aspek pengajaran.³⁶

Dengan kata lain supervisi ialah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi pengawasan atau supervisi akademik bukan hanya *control* melihat segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan program yang telah ditetapkan, tetapi supervisi memiliki fungsi lebih dari itu. Supervisi akademik memiliki pengertian yang sangat luas, kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi atau syarat personel maupun material diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat.³⁷

Supervisi pada hakekatnya adalah sebagai bantuan dan bimbingan yang profesioanal bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional untuk memperbaiki proses belajar mengajar dengan melakukan stimulus, koordinasi serta bimbingan secara kontinyu untuk

12.

³⁶ Ilhami, *Supervisi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Laksbang Akademika, 2023), 2-3.

³⁷ Ngalm Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 76.

meningkatkan pertumbuhan jabatan guru baik secara individual maupun secara kelompok. Banyak sekali definisi, secara etimologi kata supervisi diambil dari bahasa Inggris yakni *Supervision* yang artinya pengawasan di bidang pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan bantuan supervisor atau pimpinan lembaga pendidikan yakni kepala sekolah untuk memperbaiki pengelolaan sekolah dan meningkatkan kinerja staf/guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien dengan memberikan bantuan, dorongan, pembinaan, dan bimbingan serta mengembangkan kinerjanya secara profesional.

b. Tujuan dan fungsi Supervisi Akademik

Sebagai pengawas supervisi akademik tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam membantu guru-guru dalam meningkatkan profesionalnya tujuan supervisi akademik adalah sebagai berikut:

1. Membantu tenaga pendidik untuk mengembangkan kompetensinya
2. Mengembangkan kurikulum sekolah
3. Mengembangkan kelompok tenaga kerja pendidik, dan memberikan bimbingan dalam penelitian kelas.

Secara umum supervisi akademik bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditentukan sehingga output yang diperoleh secara efisien dan efektif. Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa supervisi akademik adalah dilakukan untuk mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Ali Imran Ayat 104 yakni:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.” (Q.S Ali Imran: 104).³⁸

Ayat diatas ditafsirkan oleh Abi Ja’far Muhammad bin Jarir Al-Thobati yang dimana tafsir tersebut menjelaskan hendaklah ada sebagian dari kelompok orang-orang beriman, yang mengajak manusia melaksanakan syariat yang diperintahkan oleh Allah SWT kepada hambanya, mengajak manusia mengikuti Nabi Muhammad SAW, dan agama yang telah dibawanya, mencegah dari kufur kepada Allah SWT, mesdutkan Nabi Muhammad serta agama yang telah dibawanya dengan berjihad menggunakan kekuatan sehingga mereka taat kepada Allah dan rasulnya.

Erjati mengutip pendapat dari sagala dalam bukunya beliau mengungkapkan bahwa, tujuan supervisi adalah membantu guru meningkatkan keterampilan agar menjadi guru yang lebih baik dan profesional dalam mengajar.³⁹ Berdasarkan tujuan supervisi akademik yang dikemukakan oleh sagala, bahwa pelaksanaan supervisi akademik meliputi tiga tugas utama guru dalam melaksanakan pembelajaran, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dengan demikian pelaksanaan pendidikan sekolah tidak terlepas dari peran pengawas, kepala sekolah dan guru tugas pokok guru adalah mengejar dan membantu siswa menyelesaikan masalah-masalah belajar. Sedangkan kepala sekolah memimpin guru dan siswa dalam proses

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2010), 93.

³⁹ Erjati Abas, *Op. Cit*, 105.

pembelajaran serta membantu mengatasi masalah yang dihadapi. Pengawas melakukan supervisi dan memberikan bantuan kepada kepala sekolah. Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi akademik adalah untuk meningkatkan proses belajar mengajar dan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan efektif dan efisien.

Mengacu pada tujuan supervisi akademik perlu diketahui fungsi supervisi akademik adalah sebagai penggerak perubahan, seringkali guru menganggap tugas mengajar sebagai pekerja rutin, dari waktu ke waktu tidak mengalami perubahan baik segi materi maupun metode/pendekatan.⁴⁰

Adapun fungsi supervisi akademik secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu, kepemimpinan, pengawasan dan pelaksanaan. Fungsi kepemimpinan melekat pada seorang supervisor. Begitu pula dengan pengawasan yang tugas pokoknya melakukan pengawasan sedangkan pelaksanaan terdapat pada supervisor, karena mereka adalah para pelaksana dilapangan dalam istilah bakunya adalah pejabat fungsional⁴¹

Fungsi supervisi akademik menyangkut bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personil, dan bidang evaluasi. Berdasarkan suharsimi Arikunto bahwa fungsi supervisi akademik ada 3 fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan
2. Sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait tentang pendidikan

⁴⁰ Ibid, 378.

⁴¹ Ilhami, *Op. Cit.* 7–8.

3. Sebagai kegiatan dalam hal memimpin dan membimbing

Menurut Imron fungsi supervisi akademik adalah layanan bantuan atau bimbingan profesional untuk menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru.⁴²

Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi supervisi akademik adalah memberikan layanan bantuan untuk meningkatkan proses pembelajaran secara efektif dan efisien melalui serangkaian upaya supervisi akademik terhadap guru-guru.

c. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Mengacu dari tujuan supervisi akademik adalah mengembangkan situasi belajar mengajar melalui pembinaan maka kegiatan ini dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip supervisi akademik yang mengacu pada pendapat Jamal Ma'mur Asmani yaitu sebagai berikut:

1. Bersifat Ilmiah (scientific) yaitu:
 - a. Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana dan berkelanjutan.
 - b. Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi yang nyata. Kegiatan perbaikan atau pengembangan berdasarkan hasil kajian atau pengembangan berdasarkan hasil kajian kebutuhan guru atau kekurangan-kekurangan guru, bukan berdasarkan penafsiran pribadi.
 - c. Menggunakan instrumen yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap pembelajaran
2. Bersifat Demokratis, yaitu menjunjung tinggi azas berdasarkan musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan

⁴² Imron Ali, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 12.

yang kuat, dan sanggup menerima pendapat orang lain

3. Bersifat Kooperatif, yaitu dilakukan dengan cara kerjasama kepada seluruh staf yang berkaitan dengan supervisi akademik dalam pengumpulan data, analisis data, dan perbaikan untuk pengembangan proses pembelajaran.
4. Bersifat Konstruktif dan Kreatif, yaitu membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif, dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensinya.⁴³ Dalam hal ini hendaknya supervisor mampu menciptakan budaya kerja yang saling mendukung, iklim kerja yang nyaman dan menghindari cara-cara yang menakutkan. Dengan demikian guru akan merasa dihormati. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Isra/17 ayat 70 berikut:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.” (QS. Al-Isra (17) : 70)⁴⁴

5. Bersifat terbuka, yaitu membawa kegiatan supervisi dilakukan tanpa mengandung adanya unsur “sembunyi-sembunyi”, tetapi dilakukan dengan terbuka dan terang dengan pemberitahuan.

⁴³ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektifitas Supervisi Pendidikan Sekolah* (Yogyakarta: DIVA Press, 2016), 241.

⁴⁴ Piet A Suhartian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), 25.

6. Bersifat Komperhensif, yaitu sarana yang lengkap mulai dari kepala sekolah, guru-guru, tata usaha, yang (ditinjau dari pelaksanaannya) dan meliputi semua aspek yaitu kurikulum, sarana, keterlaksanaan, keuangan, kesiswaan dan humas.

Menurut Syaiful Sagala prinsip supervisi akademik ialah yang bersifat ilmiah, teratur, objektif, demokratis, kooperatif, menggunakan alat, konstruktif dan kreatif.⁴⁵ Sedangkan menurut Jasmani dan Syaiful Mustofa upaya sistematis, terencana, dan berkesinambungan dalam prinsip supervisi akademik ialah prioritas data atau informasi yang objektif tentang persolan kekurangan dan kelemahan pengelolaan sekolah dan proses pembelajaran dapat diperoleh secara ilmiah.⁴⁶

Menurut Rifai berpendapat bahwa supervisi akademik memiliki prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut:

- 1) Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- 2) Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenar-benarnya (realistis, mudah dilaksanakan)
- 3) Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- 4) Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru- guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi.
- 5) Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- 6) Supervisi harus selalu memperhitungkan kasanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.

⁴⁵ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontempore* (Bandung: Alfabeta, 2012), 117.

⁴⁶ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 48.

- 7) Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antisipasi dari guru-guru.
- 8) Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi.
- 9) Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
- 10) Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
- 11) Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan prinsip-prinsip supervisi akademik diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan supervisi akademik harus direncanakan secara matang, meluruskan tujuan dari supervisi akademik yaitu untuk memperbaiki kualitas kerja guru dan bukan mencari kesalahan guru dalam pembelajaran, tak kalah pentingnya hasil supervisi akademik dikomunikasikan oleh supervisor kepada guru untuk membahas secara bersama-sama sehingga guru mendapatkan bimbingan yang tepat dan jelas.

d. **Teknik-teknik Supervisi Akademik**

Teknik supervisi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan situasi belajar mengajar. Umumnya alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam teknik yakni teknik supervisi bersifat individual dan teknik kelompok. Jhon Minor Gwyn berpendapat bahwa teknik yang bersifat individu merupakan teknik yang digunakan untuk seorang guru secara individual sedangkan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang digunakan untuk melayani lebih dari satu orang.

1. Teknik bersifat Individual

⁴⁷ Rifai M.A, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: Jemmars, 1982), 117.

Teknik individual adalah supervisi yang dilakukan secara perorangan. Dalam teknik individual ini ada lima macam yaitu:

1. Kunjungan Kelas (*classroom visitation*)

Melakukan kunjungan kelas untuk mengetahui lebih dekat tentang belajar mengajar guru di dalam kelas, seorang kepala sekolah mengadakan kunjungan pada setiap kelas dimana guru-guru sedang mengajar

2. Observasi kelas

Observasi dilakukan dengan dua cara yaitu observasi langsung dan observasi tak langsung, dalam observasi langsung supervisor mengobservasi langsung guru yang sedang melaksanakan pembelajaran dalam kelas sedangkan observasi tak langsung supervisor dibatasi oleh ruang kaca dan guru yang sedang melaksanakan pembelajaran tidak mengetahuinya. Tujuan observasi adalah untuk mendapatkan data yang maksimal sehingga data tersebut dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan dalam proses pembelajaran.

3. Percakapan pribadi

Percakapan pribadi merupakan suatu alat penting dalam supervisi yang dimana supervisor dan guru dapat bekerja sama baik secara individual untuk memecahkan problem-problem yang berhubungan dengan jabatan mengajar.

d. Intervisitation

Intervisitation adalah saling mengunjungi antara rekan guru dengan rekan guru yang lain untuk saling memberi dan menimba pengalaman sesama guru disekolah yang sama maupun yang berbeda sekolah.

e. Menilai diri sendiri

Self evaluation ialah suatu teknik supervisi yang paling obyektif untuk melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Instrumen yang digunakan untuk menilai diri sendiri adalah check-list yang berbentuk daftar pertanyaan yang disampaikan kepada guru dengan memberikan pendapatnya tentang tugas mengajarnya.⁴⁸

2. Teknik bersifat kelompok

Teknik kelompok ialah teknik supervisi yang dilakukan secara kelompok, ada beberapa yang dapat dilakukan yaitu antara lain:

- a) Pertemuan orientasi untuk guru baru
- b) Panitia penyelenggara
- c) Rapat guru
- d) Studi kelompok antar guru
- e) Tukar menukar pengalaman
- f) Diskusi proses kelompok
- g) Lokakarya (*workshop*)
- h) Diskusi panel
- i) Seminar
- j) Simposium
- k) Demonstrasi mengajar
- l) Organisasi jabatan
- m) Laboratorium kurikulum perjalanan sekolah untuk anggota staf (*Field Trips*).⁴⁹

Dari penjelasan teknik supervisi, maka seorang supervisor hendaknya mampu memilih teknik supervisi secara tepat. Untuk itu, supervisor hendaknya memhamai 1) substansi atau bidang kemampuan yang akan dibina 2) karakteristik (kelebihan atau kekurangan) setiap teknik supervisi

⁴⁸ Anis Fauzi, Ria Fajriya, and Agus Gunawan, "Teknik Supervisi Akademik," *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 12–21, <https://doi.org/10.38073/jjmpi.v2i01.673>.

⁴⁹ Piet A. Sohertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineke Cipta, 2016), 52–125.

3) karakteristik kepribadian guru (kebutuhan, minat, bakat, watak, sikap dan sifat-sifat guru yang akan disupervisi. Dengan pemahaman ketiga hal tersebut maka diharapkan teknik supervisi yang digunakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan peningkatan kualitas pembelajaran guru.

e. **Kepala Sekolah Sebagai Supervisor**

Kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian dan mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidikan untuk mewujudkan tujuannya dalam kegiatan pembelajaran, sehingga hal ini akan menjamin semua aktivitas organisasi yang dilaksanakan disekolah berakhir pada pencapaian yang efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai supervisor yaitu kepala sekolah mengawasi pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidikan.⁵⁰ Adapun pelaksanaan upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam supervisi akademik adalah:

- a. Membangun relasi berdasarkan rasa saling percaya
- b. Bersikap hormat terhadap guru secara individu dan kelompok
- c. Menumbuhkembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam memodifikasi dan mencipta barukan berbagai perangkat pembelajaran
- d. Membentuk tim kerja yang efektif demi menunjang efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan yang bermutu disekolah
- e. Bersama para guru mengubah semua rencana menjadi kenyataan yang tidak hanya dapat dilihat dan dibanggakan oleh segenap elemen sekolah tetapi

⁵⁰ Aini Safitri, *Manajemen Kepala Sekolah : Hubungan Antara Kerjasama Sekolah, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Se-Kabupaten Aceh Tamiang* (Medan: CV. Scientik Comer, 2021), 31.

juga dapat dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat pengguna jasa layanan pendidikan.⁵¹

Dengan hal ini bertujuan untuk mewujudkan keefektifan dan efektivitas suatu kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki kegiatan untuk melakukan pengawasan, melakukan bimbingan, dan pemantauan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut Starrat, supervisi akademik adalah sebuah proses yang telah dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, supaya dapat menggunakan kemampuan dan pengetahuan dalam memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah serta menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.⁵²

Kepala sekolah sebagai supervisor dituntut untuk memiliki kompetensi sehingga dapat memberikan petunjuk dan arahan kepada guru. Tugas supervisor adalah memberikan petunjuk kepada guru untuk memperbaiki situasi pembelajaran dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru dan membantu peserta didik dalam proses pembelajaran agar lebih baik dalam belajar. Dengan demikian kepala sekolah sebagai supervisor harus merencanakan program supervisi dan tindak lanjut supervisi, jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah maka kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan. Pengawasan dan pengendalian adalah sebuah tindakan preventif untuk mencegah supaya tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dalam bekerja.

⁵¹ H. Aan Hartawan, "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386–97, <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>.

⁵² Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 155.

f. **Langkah-langkah Supervisi Akademik**

Berdasarkan buku panduan Tugas Jabatan Fungsional Pengawas Pendidikan Agama dijelaskan bahwa Ada beberapa langkah supervisi yang harus dilakukan oleh kepala sekolah yakni, persiapan, proses supervisi dan pertemuan balikan.

1. Persiapan

Persiapan yang dilakukan oleh supervisor dilakukan oleh supervisor sendiri, tidak bersama tenaga pendidik, persiapan yang dimaksud adalah:

- a) Tenaga pendidik siapa yang akan disupervisi
- b) Materi yang diajarkan
- c) Diruang kelas mana yang akan disupervisi
- d) Alat-alat yang digunakan dalam mencatat supervisi
- e) Cara menentukan waktu, diberitahu sebelumnya, datang tiba-tiba atau hanya diberitahu bulan kedatangannya saja

2. Proses supervisi akademik

Setelah pelajaran dimulai, tenaga pendidik dan supervisor masuk kelas. Kemudian tenaga pendidik memulai mengajar didepan kelas, dan supervisor duduk dibelakang untuk memperhatikan proses belajar dikelas. Adapun yang perlu diperhatikan dalam proses supervisi adalah

- a) Sikap supervisor
- b) Cara mengamati tenaga pendidik
- c) Hal-hal yang diamati
- d) Mencatat data dan
- e) Mengakhiri proses supervisi

3. Pertemuan umpan balik

Setelah supervisi selesai, maka diadakan pertemuan umpan balik dalam pertemuan ini tidak perlu tenaga pendidik lain untuk ikut hadir, supaya tenaga pendidik berangkutan merasa bebas

mengemukakan pendapat dan hal-hal yang mengganjal. Adapun yang harus diperhatikan oleh supervisor dalam pertemuan ini adalah:

- a) Membahas hasil supervisi dalam membicarakan data hasil supervisi, perlu memakai prinsip supervisi yang kontekstual
- b) Tindak lanjut pertemuan umpan balik diakhiri dengan membuat kesepakatan tentang tindak lanjut supervisi yang telah dilakukan.⁵³

Menurut ramadhani langkah-langkah supervisi akademik dibagi lima langkah, yang dimana langkah pertama melaksanakan pertemuan pendahuluan dimana menciptakan kekeluargaan yang erat antara guru dengan supervisor agar komunikasi selama dalam kegiatan supervisi berlangsung dengan efektif dan efisien, langkah kedua yaitu membuat kesepakatan antara guru dengan supervisor tentang aspek proses belajar mengajar yang akan dikembangkan, langkah yang ketiga yaitu mengenai pelaksanaan pelatihan mengajar dan observasi serta pengajaran yang dimana guru melaksanakan proses pembelajaran sementara supervisor melakukan pengamatan dengan menggunakan instrumen observasi, langkah keempat mengadakan analisis data dalam supervisor mengajak guru untuk mendiskusikan apa yang telah diobservasi atau yang telah diamati, langkah kelima adalah memberikan umpan balik yang bertujuan atas apa yang dilakukan supervisor kepada guru yang mengajar guna meningkatkan ketrampilan, meningkatkan kinerja siswa serta pelaksanaan umpan balik yang dilaksanakan secara obyektif.⁵⁴

⁵³ Mulyawan Safwandy Nugraha, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Madrasah Aliyah," *Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. April (2015): 22.

⁵⁴ Nurhilma Mawaddah Uin and Antasari Banjarmasin, "Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam *SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH UPAYA MEMBANTU GURU DALAM MENGATASI KESULITAN MENGAJAR*" 7 (2021): 1–8.

g. **Faktor Yang Mempengaruhi Berhasil Atau Tidaknya Supervisi Akademik**

Menurut Ngalim Purwanto, ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya supervisi antara lain:

- a) Lingkungan masyarakat tempat sekolah berada
- b) Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah
- c) Tingkat dan jenis sekolah
- d) Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia
- e) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri

Diantara faktor-faktor tersebut faktor kecakapan dan keahlian kepala sekolah merupakan faktor terpenting. Bagaimana baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan semua tidak akan berjalan dengan baik.

Nurhattati Fuad mengutip pendapat dari Arikunto dalam bukunya beliau mengungkapkan bahwa terdapat enam faktor penentu keberhasilan supervisi akademik yaitu: 1) siswa 2) guru 3) Kurikulum 4) sarana dan prasarana 5) pengelolaan serta 6) lingkungan dan situasi umum sekolah.⁵⁵ Keenam faktor tersebut bersinergi satu sama lain, berproses seara bersama-sama dalam mewujudkan kondisi pembelajaran yang kondusif, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang diharapkan.

Maka berhasil atau tidaknya seorang kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik maka banyak pertimbangan dari berbagai pihak tidak hanya didalam sekolah tetapi juga disekitar sekolah harus diperhatikan. Sehingga dalam melaksanakan supervisi harus disesuaikan dengan pihak yang bersangkutan supaya tidak merugikan pihak-pihak tersebut.

⁵⁵ Nurhattati Fuad, *Supervisi Pendidikan: Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021), 62–63.

h. Indikator Supervisi Akademik

Mengacu pada kajian teori diatas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud supervisi akademik kepala sekolah adalah kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik, bahan-bahan pengajaran, metode mengajar, dan penilaian pengajaran untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Adapun indikator supervisi akademik menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, tentang standar supervisi akademik kepala/madrasah harus memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Salah satu kompetensi kepala sekolah adalah supervisi akademik yang meliputi tiga aspek yaitu:

1. Merencanakan program supervisi akademik, dengan jabaran sub kompetensinya meliputi:
 - a) Memahami landasan teoritik supervisi akademik
 - b) Memahami landasan hukum dan kebijakan pemerintah dibidang kurikulum dan pembelajaran
 - c) Menyusun rencana supervisi secara sistematis sesuai dengan landasan teori dan peraturan yang berlaku.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Pada tahap pelaksanaan ini dijabaran dalam;
 - a) Menerapkan prinsip supervisi (kontinyu, objektif, konstruktif, humanistik dan kolaboratif
 - b) Menerapkan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3. Penilaian dan Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru. Supervisi sebagai salah

satu kompetensi kepala sekolah mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut. Sub komponen menindak lanjuti hasil supervisi akademik meliputi:

- a) Menyusun kriteria keberhasilan supervisi akademik
- b) Menyusun instrumen supervisi akademik
- c) Melaksanakan evaluasi hasil supervisi, dan
- d) Menyusun program tindak lanjut.⁵⁶

Tindak lanjut dari kegiatan supervisi antara lain adalah langkah-langkah pembinaan program supervisi selanjutnya. Indikator supervisi akademik kepala sekolah, terlihat bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah supervisi akademik. Kegiatan supervisi dibagi menjadi dua yaitu, supervisi manajerial dan supervisi akademik. Supervisi akademik adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Maka oleh sebab itu sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas Supervisi merupakan satu hal yang mudah dalam teori tetapi tidak dengan pelaksanaannya. Oleh karena itu, untuk melaksanakan supervisi dengan baik diperlukan kualitas tertentu baik dari segi kepala sekolah maupun baik dari kualitas, aspek profesional, personal maupun sosial. Hal ini kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan sekolah maupun guru itu sendiri harus mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja dengan baik.⁵⁷

⁵⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah (Jakarta: BSNP, 2007), 12.

⁵⁷ Subandi Subandi, "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 1, no. 2 (2018): 57–63, <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12934>.

i. **Ruang Lingkup Supervisi Akademik**

Pada pengertian supervisi akademik diatas bahwa supervisi adalah satu proses teknis kolaborasi yang terjadi antara supervisor dan guru untuk mengembangkan dan memperbaiki proses pendidikan , dan akan menjadi kooperatif hanya bisa berbuah melalui kerja sama antara supervisor dan guru supaya pelaksanaan supervisi akademik dapat terarah dan mencapai pada sasaran yang dikehendaki tentu diperlukan adanya cakupan atau ruang lingkup kegiatan supervisi akademik, sehingga akan jelas diperoleh indikator-indikator kegiatan pelaksanaan supervisi akademik yang seharusnya dilakukan. Ruang lingkup supervisi yang dimasuk di atas adalah meliputi:

1. Pelaksanaan kurikulum yang sedang dijalankan disekolag
2. Persiapan, pelaksanaan yang sedang dijalankan disekolah
3. Pencapaian standar isi dan peraturan pelaksanaan
4. Peningkatan mutu pembelajaran melalui pembangunan sebagai berikut:
 - a) Model kegiatan pembelajaran mengacu pada standar proses.
 - b) Peran peserta didik dalam proses pembelajaran secara aktif, kreatif, demokratis, mendidik, memotivasi, mendorong, kreativitas dan dialogis
 - c) Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam agar mecapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang diberikan oleh guru.
 - d) Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan pembelajaran untuk setiap mutu pembelajaran yang diampunya agar peserta didik memiliki kemampuan.⁵⁸

⁵⁸ Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, "BUKU SUPERVISI PENDIDIKAN -

Erjati mengutip menurut Dirjen Pendidikan Islam tahun 2014 tentang pedoman pelaksanaan pemenuhan beban kerja pengawas madrasah, dalam bukunya beliau mengungkapkan bahwa ruang lingkup pengawas akademik mencakup beberapa dimensi yaitu:

1. Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru, menyusun administrasi rencana pembelajaran
2. Melakukan pendampingan dalam meningkatkan kemampuan guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran.
3. Memberikan masukan kepada guru dalam memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar.
4. Memberi bimbingan kepada guru untuk melaksanakan refleksi hasil-hasil yang dicapinya.
5. Memberi bimbingan kepada guru dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran.⁵⁹

Mengacu pada ruang lingkup supervisi akademik tersebut, dapat ditegaskan bahwa seorang kepala sekolah dituntut memahami permasalahan yang mungkin terjadi dalam proses pembelajaran oleh karena itu, fokus utama supervisi pendidikan adalah berupaya memberikan kesempatan kepada guru untuk memotivasi kerja guru agar dapat melaksanakan tugas pokoknya yaitu: memperbaiki dan memperbaiki proses serta hasil pembelajaran.

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak jadi motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan (kebutuhan, kehendak, keinginan dan

Lantip Diat P - Sudiyono.Pdf' (Yogyakarta: Penerbit GAVA Media, 2015), 85–86.

⁵⁹ Erjati Abas, *Op.Cit*, 186–87.

daya kekuatan lain yang mau memberikan dorongan) untuk menggerakkan individu melakukan suatu tingkah laku tertentu. Motivasi menurut Sumadi Suryabrata bahwa motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktifitas untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hasibuan yang dikutip oleh Henry Aditia Rigianti menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang memperkuat dan membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.⁶⁰

Menurut Maslow seperti yang dikutip oleh Siagian mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan didalam batin seseorang untuk mencapai tujuan yang timbul dari kebutuhan yang tersusun secara hirarkis, yang mendorong manusia untuk berusaha, yaitu kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup atau kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan papan, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial yang menjadi kebutuhan akan perasaan diterima atau diakui, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.⁶¹ Nitisemito mendefinisikan motivasi sebagai usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja para bawahannya

Kharis Fadillah mengutip pendapat Gray dalam bukunya beliau mengungkapkan bahwa motivasi adalah sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya

⁶⁰ Henry Aditia Rigianti, "Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Banjar Negara," *Elementary School* 7, no. 1 (2020): 5–24.

⁶¹ Sondang P. Siagian, *Op. Cit*, 146.

sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁶²

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.⁶³ Seseorang yang termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, guna mencapai tujuan produktif unit kerjanya organisasi.⁶⁴ Menurut Agustina, dkk menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru supaya perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, ditemukan ada beberapa guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya baik dari segi merencanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran yang tentu berdampak pada keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Erjati mengutip pendapat dari Anoraga dalam bukunya, beliau mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.⁶⁵

Mugiasih mengatakan bahwa motivasi kerja guru sangat berkaitan erat dengan motivasi intrinsik. Mengajar

⁶² Kharis Fadillah, *Analisis Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 35.

⁶³ Martinis Yamin and Maisah, *Kinerja Guru, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 2, 2011.

⁶⁴ Mahmudah W Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019, 17, <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.

⁶⁵ Erjati Abas, *Op. Cit*, Hal 299.

merupakan tujuan kejuruan yang selalu dikaitkan dengan keinginan internal untuk mendidik orang lain, menanamkan nilai-nilai dan pengetahuan. Dengan demikian seseorang yang memiliki perasaan positif dapat termotivasi dengan baik.⁶⁶

Siemze Joen mengutip pendapat dari Dahliah dan Sakka dalam bukunya, mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.⁶⁷

Menurut kebanyakan definisi, Motivasi kerja guru mengandung tiga komponen yang bersifat pokok yaitu, menggerakkan, mengarahkan dan menopang tingkah laku manusia;

1. Menggerakkan berarti memberikan kekuatan kepada individu, memimpin seseorang untuk bertindak. Misalnya dalam memberikan respons-respons efektif dan kecenderungan dalam mendapatkan kesenangan
2. Motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku dengan menyediakan sebuah orientasi tujuan tingkah laku individu yang diarahkan terhadap sesuatu
3. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas dan dorongan serta kekuatan dalam individu

Maka Berdasarkan penjelasan diatas, terkait motivasi kerja guru dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar guru. Seorang guru dapat bekerja

⁶⁶ Nurhana Mugiasih et al., "Motivasi Kerja Guru Dan Fasilitas" 26, no. 1 (2019): 118–28.

⁶⁷ Siemze Joen, *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru* (Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI), (2022), 56–57.

dengan giat apabila mempunyai motivasi yang tinggi, motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru yang berpengaruh besar terhadap hasil dan juga mutu pendidikan. Maka karena itu jika supervisi akademik dan motivasi kerja guru meningkat, maka akan berdampak juga kepada hasil dan kualitas pendidikan.

b. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja Guru

Salah satu tantangan terbesar bagi supervisi adalah bagaimana cara memotivasi tenaga kerja supaya tumbuh dan terbina dengan baik didalam diri mereka. Motivasi adalah sebuah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Sedarmayanti mengungkapkan tentang tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

- a) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b) Meningkatkan semangat kerja
- c) Meningkatkan kedisiplinan tega kerja
- d) Meningkatkan prestasi tenaga kerja
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g) Menumbuhkan loyalitas pada pegawai kepada perusahaan

Pemberian kesempatan dan peluang kepada pegawai untuk memberdayakan (*empowering*) dirinya dalam mengksplorasi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mempertahankan motivasi kerja dalam dirinya sendiri. Kepedulian dan rasa memiliki (*sense of belong*) yang tinggi terhadap berbagai isu dan permasalahan dalam organisasi merupakan bentuk sumbangan pemikiran yang sangat mahal. Oleh karena itu orang-orang yang memiliki kepedulian dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas serta

responsivitas terhadap pelanggan dalam lingkungan bisnis yang menantang dan kompetitif.⁶⁸

Sedangkan menurut Engkoswara dan Aan Komariah tujuan motivasi diberikan sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditunjukkan sebagai bentuk upaya untuk mendorong pegawai dalam melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran.⁶⁹

Maka Dapat dikatakan bahwa tujuan dalam membrikan motivasi kerja terhadap guru adalah agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian motivasi dapat meningkatkan moral, semangat dan dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang program ini dapat mendorong berkembangnya motivasi yang berprestasi dalam sekolah yang akan menimbulkan dan berkembangnya persaingan yang sehat antara individu maupun tim kerja dalam suatu sekolah

Selain tujuan motivasi kerja guru adapun fungsi dari motivasi bagi manusia termasuk para pegawai adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau alat penggerak bagi manusia
2. Motivasi adalah pengatur dan memilih alternatif di antara dua kegiatan yang saling bertentangan. Dengan mempertahankan motivasi akan memperlemah motivasi yang lain. maka seseorang akan melakukan akativitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
3. Motivasi berfungsi mengatur arah atau tujuan dalam melaksanagn sebuah aktivitas

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi motivasi kerja adalah untuk

⁶⁸ Lendy Zelvian Adhar, *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi* (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021).

⁶⁹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 210.

menggerakkan potensi tenaga kerja dan organisasi agar berhasil secara efektif dan efisien, namun dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang memotivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah.

c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru**

Motivasi sering diartikan dengan dorongan, dorongan inilah yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi kerja akan meningkatkan kinerjanya dengan baik dan sesuai terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Setiap guru memiliki motivasi yang berbeda-beda, dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti oleh guru baik disekolah maupun luar sekolah maka dengan hal ini dapat mencerminkan semangat guru dalam meningkatkan kualitas dirinya sendiri.

Adapun pendapat dari Edy Sutrisno, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ada dua yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja adapun faktor internal yang meliputi:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan
- e) Keinginan untuk berkuasa.⁷⁰

⁷⁰ Edy Sutrisno, "Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan," *Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 02 (2014): 148–55.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu meliputi;

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi akademik yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel.

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, Dalam Surat An-Nahl: 125.

أَدْخِ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ
بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ
أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Atrinya: *"Serulah ke jalan Tuhanmu (wahai Muhammad) dengan hikmat kebijaksanaan dan nasihat pengajaran yang baik, dan berbahaslah dengan mereka (yang engkau serukan itu) dengan cara yang lebih baik; sesungguhnya Tuhanmu Dia lah jua yang lebih mengetahui akan orang yang sesat dari jalan-Nya, dan Dia lah jua yang lebih mengetahui akan orang-orang yang mendapat hidayah petunjuk."*⁷¹

Menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yakni:

- a) Dorongan untuk bekerja seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sebagai upaya merealisasi keinginan dan kebutuhan yang ada

⁷¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*, 125.

- b) Tanggung jawab terhadap tugas motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhan yang akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya
- c) Minat terhadap tugas besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan disekolah.
- d) Penghargaan atau tugas, penghargaan atas dasar suatu jabatan atas keberhasilan yang telah dicapai guru dalam bekerja merupakan sebuah motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yakni adanya keinginan untuk malakukan keinginan untuk melakukan sebuah kegiatan, adanya dorongan untuk melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri sendiri serta adanya kegiatan yang menarik.

d. Indikator Dan Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan. Guru dalam melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Motivasi kerja guru merupakan sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Kelvin menjelaskan bahwa *the term work motivation is divided into two types: 1) Extrinsic motivation is an inner drive towards attainment of externally administered rewards, including pay, material possessions, prestige*

*and positive evolution from others, and 2) Intrinsic motivation can also be termed as inner drive to achieve a certain goal for the sake of personal satisfaction.*⁷² Istilah motivasi kerja terbagi dua jenis yaitu: 1) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan batin menuju pencapaian imbalan yang diberikan secara eksternal, termasuk gaji, harta benda, prestise, dan evolusi positif dari orang lain, dan 2) Motivasi intrinsik juga dapat disebut sebagai dorongan batin untuk mencapai tujuan tertentu demi kepuasan pribadi.

Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator dan dimensi motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno sebagai berikut

- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli atau melebihi orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 8) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 9) Senang memperoleh penghargaan dan ujian dari apa yang dikerjakan

⁷² Intan Marfarrina Omar et al., "Extrinsic Motivational Factors And Teachers' Job Performance In Kepala Batas's Secondary Schools, Pulau Pinang," *Malaysian Online Journal Of Psychology & Counseling* 7, no. 1 (2020), <http://mojc.um.edu.my/http://mojc.um.edu.my/>.

- 10) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh inisiatif
- 11) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁷³

Adapun indikator ataupun tujuan motivasi kerja guru menurut hikmat adalah sebagai berikut:

- 1) Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik
- 2) Mendorong seseorang untuk bekerja lebih bertanggung jawab
- 3) Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi
- 4) Mengembangkan kualitas kerja
- 5) Mentaati peraturan yang berlaku
- 6) Meningkatkan kualitas kerja
- 7) Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara positif
- 8) Jera dalam melanggar aturan.⁷⁴

3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Supervisi adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian dibawahnya. Supervisi akademik sendiri merupakan kegiatan seorang supervisor, yaitu seorang ahli yang diberikan tugas atau dititipkan amanah untuk memberikan bantuan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Latip Diat Prasojo dalam bukunya mengutip dari Daresh bahwa supervisi akademik adalah kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁷⁵

⁷³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya : Kajian Dan Analisi Di Bidang Pendidikan* (Jakarta, 2017), 72–73.

⁷⁴ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 272.

⁷⁵ Lantip Diat Prasojo dan Sudiyono, *Op. Cit* 84.

Menteri Pendidikan Nasional Nomor. 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi supervisi akademik kepala sekolah yaitu: 1) Merencanakan program supervisi akademik 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan teknik supervisi yang tepat 3) menindak lanjuti hasil supervisi akademik.

Jhon Minor Gwyn berpendapat bahwa teknik yang bersifat individu merupakan teknik yang digunakan untuk seorang guru secara individual sedangkan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang digunakan untuk melayani lebih dari satu orang.

Hasibuan yang dikutip oleh Henry Aditia Rigianti menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang memperkuat dan membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.⁷⁶

Berdasarkan indikator Hamzah B. Uno tentang motivasi kerja guru yaitu. 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target dan tujuan yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Umpan balik atas hasil pekerjaannya 5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha untuk mengungguli atau melebihi orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan 8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 9. Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan 10. Bekerja dengan harapan memperoleh inisiatif 11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁷⁷

Maka dari itu Supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru, Federick Herzberg berpendapat bahwa dalam teori ada dua faktor yang mengenai motivasi kerja, dimana teori motivasi ini

⁷⁶ *Ibid.*, 5–24.

⁷⁷ *Ibid.*, 72–73.

menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaannya yaitu apakah pekerjaan akan berjalan dengan baik atau tidak. Apabila dua faktor yang memengaruhi diperhatikan dengan baik, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Dua faktor tersebut ialah faktor syarat kerja dan faktor pendorong. Ada beberapa macam- macam faktor syarat kerja dan pendorong supervisi terhadap motivasi kerja guru yakni:

- a. Kehidupan kerja
- b. Hubungan pribadi dengan bawahan dan atasan
- c. Teknik pengawasan
- d. Kondisi dan keamanan kerja
- e. Kebijakan dan administrasi instansi
- f. Tanggung jawab
- g. Kemajuan dan potensi tubuh
- h. Tanggung jawab
- i. Potensi tumbuh
- j. Kemajuan dan pengukuran

Dari uraian teori diatas dapat diketahui bahwa supervisi dimana Federick Herzberg menyebutnya dengan teknik pengawasan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mengacu pada tujuan supervisi akademik perlu diketahui fungsi supervisi akademik adalah sebagai penggerak perubahan, seringkali guru menganggap tugas mengajar sebagai pekerja rutin, dari waktu ke waktu tidak mengalami perubahan baik segi materi maupun metode/pendekatan.⁷⁸

Dapat diketahui bahwa supervisi dengan teknik pengawasan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi individu untuk melaksanakan dengan baik. Sedangkan faktor yang ada dalam motivasi adalah

- a. Kebutuhan-kebutuhan manusia
- b. Kebutuhan hubungan
- c. Kepemimpinan
- d. Supervise
- e. Respondent

⁷⁸ *Ibid.*, 378.

- f. Sikap dan semangat
- g. Disiplin (*discipline*).⁷⁹

Sedangkan menurut jasmani dan Syaiful mustofa setiap supervisor menginginkan suatu keberhasilan dalam melaksanakan supervisi pendidikan. Prosedur atau rangkaian kegiatan supervisi pendidikan, mulai dari bagaimana pendekatan, metode/teknik, dan model-model supervisi menjadi sangat penting untuk memberikan bantuan dan bimbingan kepada kepala sekolah, guru, staf sekolah supaya termotivasi dalam melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan, sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.⁸⁰

Maka dapat diketahui bahwa supervisi akademik sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya serta tanggung jawab dengan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Karena dengan adanya supervisi kendala tenaga pendidikan mengenai pekerjaan dan kepala sekolah akan mencari solusi untuk mengatasi kendala yang terjadi, maka dengan demikian tenaga pendidik akan termotivasi dalam berkerja dengan adanya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

B. Kerangka Berfikir

Menurut Uma sekaran dalam bukunya *bussines Research* berpendapat bahwa kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting.⁸¹

Frederick Herzberg berpendapat bahwa dalam teori ada dua faktor yang mengenai motivasi kerja, dimana konsep dari teori motivasi ini menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaannya yaitu apakah pekerjaan akan berjalan dengan baik atau tidak. Apabila dua faktor yang memengaruhi diperhatikan

⁷⁹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Op.Cit.*, 218.

⁸⁰ Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Op.Cit.*, 85.

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)* (Bandung: Alfabeta, 2021), 60.

dengan baik, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Dua faktor tersebut ialah faktor syarat kerja dan faktor pendorong. Ada beberapa macam- macam faktor syarat kerja dan pendorong supervisi terhadap motivasi kerja guru yakni: Kehidupan kerja, Hubungan pribadi dengan bawahan dan atasan, Teknik pengawasan, Kondisi dan keamanan kerja, Kebijakan dan administrasi instansi, Tanggung jawab, Kemajuan dan potensi tubuh, Tanggung jawab, Potensi tumbuh dan Kemajuan dan pengukuran

Dari uraian teori diatas dapat diketahui bahwa supervisi dimana Federick Herzberg menyebutnya dengan teknik pengawasan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Mengacu pada tujuan supervisi akademik perlu diketahui fungsi supervisi akademik adalah sebagai penggerak perubahan, seringkali guru menganggap tugas mengajar sebagai pekerja rutin, dari waktu ke waktu tidak mengalami perubahan baik segi materi maupun metode/pendekatan

Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, berguna dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai perencanaan yang baik dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilengkapi dengan instrumen dan diskusi kepada guru-guru sebelum melaksanakan supervisi untuk mengetahui apa yang diperlukan oleh guru, kemudian dalam melaksanakan tindak lanjut hasil pengamatan supervisi kepala sekolah menggunakan teknik supervisi yang humanis. Kepala sekolah memiliki adil yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru, karena dengan fungsinya kepala sekolah sebagai supervisor adalah dapat membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang berasal dari diri sendiri individu (internal) maupun yang berasal dari luar lingkungan (eksternal). Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor supervisi akademik yang bersangkutan dengan (faktor luar diri individu).

Motivasi kerja guru merupakan gambaran hasil kerja Kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru-guru didalam sekolah yang dipimpinya dan merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Jika motivasi kerja guru tinggi maka kinerja guru akan lebih baik dan diharapkan hasil belajar yang baik, karena jika motivasi kerja guru rendah maka hasil belajar yang diberikan oleh guru kepada peserta didik akan rendah. Menurut Hamzah B. Uno, bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dapat menggerakkan guru tersebut pada perilaku yang dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh supervisi akademik.

Agar lebih jelas, dibawah ini penulisan proposal akan gambarkan kerangka pemikiran tetang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dapat digambarkan dengan skema berikut:



Dimana X: Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Y: Motivasi Kerja Guru

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang dinyatakan sebagai bentuk kalimat pernyataan. Hipotesisi sendiri berasal dari kata *hypo* yang memiliki arti dibawah dan *thesa* yang berarti kebenaran, suatu hipotesisi akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima.

Menurut James E. Greighton berpendapat bahwa hipotesis adalah sebuah dugaan tentatif sementara yang memprediksi situasi yang akan diamati. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum dari fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum termasuk jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan diatas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Apakah ada Pengaruh yang signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru," Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0: \alpha = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

$H_a: \alpha \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

DAFTAR RUJUKAN

- A Tabrani Rusyan dkk. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya, 1994.
- Abdul Rahmat. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>.
- Aini Safitri. *Manajemen Kepala Sekolah: Hubungan Antara Kerjasama Sekolah, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Se-Kabupaten Aceh Tamiang*. Medan: CV. Scientik Comer, 2021.
- Ali Idris Soetono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Andriani, Rike, and Rasto Rasto. "Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 1 (2019): 80. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958>.
- Anwar, Choirul. *Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*. Yogyakarta: RICiSOD, 2017.
- Ariani, Rika. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Jurnal Al Afkar* 5, no. 1 (2017).
- Bradley Setiyad. *Supervisi Dalam Pendidikan*. Jawa Tengah: CV. Sarna Untung, 2020.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2010.
- . *Profesionalisme Pengawas Pendaids*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2003.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.

- Donni Juni Priansa dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Duwi Priyanto. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Hlm 154*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Erjati Abas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi, Bandar Lampung: CV. Haura Utama, 2023.
- . *Supervisi Pendidikan Islam*. Lampung: Pusaka Media, 2021.
- Fauzi, Anis, Ria Fajriya, and Agus Gunawan. “Teknik Supervisi Akademik.” *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 12–21. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v2i01.673>.
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya : Kajian Dan Analisi Di Bidang Pendidikan*. Jakarta, 2017.
- . *Teori Motivasi Dan Pengukurannya 1 Ed*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Hartawan, H. Aan. “Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3, no. 2 (2020): 386. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>.
- Hasanah, Miftahul Laili, and Muhammad Kristiawan. “Supervisi Akademik Dan Bagaimana Kinerja Guru.” *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>.
- Henry Aditia Rigianti. “Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Banjar Negara.” *Elementary School* 7, no. 1 (2020): 5–24.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Ilhami. *Supervisi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Laksbang Akademika, 2023.
- Imam Abu Zakariya Muhyiddin. *Riyadhus Sholihin*. Jakarta: Darul Haq, 2018.

- Imron Ali. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Irianisyah, Srie, Edi Harapan, and Houtman Houtman. “Supervisi Kepala Sekolah Dalam Penggunaan Media Pembelajaran Di Sekolah Dasar.” *Attractive : Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 1. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.71>.
- Jamal Ma'mur Asmani. *Tips Efektifitas Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: DIVA Press, 2016.
- Jasmani dan Syaiful Mustofa. *Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Kasman & Novebri. *Manajemen & Supervisi Pendidikan Islam*. Madailing Natal: Madina Publisher, 2021.
- Kharis Fadillah. *Analisis Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Kimball Wille. *Supervision for Better Schools, United States Of America*: Prentice-Hall, 1993.
- Komariah, Engkoswara dan Aan. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono. “BUKU SUPERVISI PENDIDIKAN - Lantip Diat P - Sudiyono.Pdf.” Yogyakarta: Penerbit GAVA Media, 2015.
- Lendy Zelvian Adhar. *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Manueke, Teddy, Joulanda A M Rawis, Mozes Markus, and Wullur Viktory. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru” 10, no. 2 (2021): 70–76.
- Marfarrina Omar, Intan, Nur Iylia, Liyana Zulazmi, Muhammad Firdauz, and Mohd Zainal. “Extrinsic Motivational Factors And Teachers' Job Performance In Kepala Batas's Secondary Schools, Pulau Pinang.” *Malaysian Online Journal Of Psychology & Counseling* 7, no. 1 (2020). <http://mojc.um.edu.my/http://mojc.um.edu.my/>.
- Margoyoso, M. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta,

2010.

Maryono. *Dasar-Dasar Dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Mugiasih, Nurhana, Nurhana Mugiasih, Cicih Sutarsih, Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Teacher Performance, Teaching Perfor-, and Teacher Motivation. “Motivasi Kerja Guru Dan Fasilitas” 26, no. 1 (2019): 118–28.

Muhammad Fahturrohman. “Manajemen Mutu Pendidikan Islam Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadist.” *Al-Qur’an Wijdan of Islamic Education Studies* 3, no. 2 (2018).

Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004.

———. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.

Mustofa, Nuryadin Ali, Program Doktor, Pascasarjana Universitas, Islam Negeri, Raden Intan, Siti Patimah, Universitas Islam, et al. “SUPERVISI DAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN,” no. 07 (2023): 475–82.

Nabila, Aisyah, Maya Sari Dewi, and Samsir Damanik. “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja.” *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 77–85. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>.

Ngalim Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*,. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.

Niatama, Normareta, Mintasih Indriayu, and Dodi Sukmayadi. “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran* 9, no. 1 (2023): 19–24. <https://doi.org/10.30653/003.202391.7>.

Nugraha, Mulyawan Safwandy. “Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Madrasah Aliyah.” *Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. April (2015).

Nur Aedi. *Pengawasan Pendidikan, TinjauanTeori Dan Praktik*.

- Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Nurhattati Fuad. *Supervisi Pendidikan: Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 Kepala Sekolah*. Jakarta: Permendikbud, 2021.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. No 13 Tahun 2007 Tentang Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas, 2007.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: BSNP, 2007.
- Piet A. Sohertian. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineke Cipta, 2016.
- Rifai M.A. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars, 1982.
- Roslina Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada. "Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118 – Roslina Septiana_." *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari 2*, no. 1 (2013).
- Samsuddin. *Teori Dan Praktek Supervisi Pekerjaan Sosial S*. Yogyakarta: PT. Nas Indonesia Merdeka, 2022.
- Sandu Siyantu dan M Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Siemze Joen. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI), 2022.
- Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Subandi, Dedi Lazwardi, Muhammad Muchsin Afriyadi, and Sela Kholidiani. "IMPLEMENTASI SUPERVISI PEMBELAJARAN Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Kejuruan Lampung Timur." *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 192–201.

- Subandi, Subandi. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 1, no. 2 (2018): 57–63. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12934>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kombinsi*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*. Jakarta: Rineke Cipta, 2006.
- Suhartian, Piet A. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Surya Jaya. *Supervisi Akademik Berbasis Kolaborasi*. Lombok Barat: Rahel, 2020.
- Sutrisno, Edy. “Motivasi Kerja , Sertifikasi , Kesejahteraan.” *Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 02 (2014): 148–55.
- Syaiful Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontempore*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tjiptono, Fandy. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Uin, Nurhilma Mawaddah, and Antasari Banjarmasin. “Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH UPAYA MEMBANTU GURU DALAM MENGATASI KESULITAN MENGAJAR” 7 (2021): 1–8.
- Undang-Undang Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Gravika, 2003.

W Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.

Yamin, Martinis, and Maisah. *Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 2, 2011.